

Politique anti-harcèlement et de non-discrimination

L'association Solidarité Suisse Guinée (SSG) adhère à une politique et à des pratiques qui contribuent à l'instauration d'un milieu de travail sain et sécuritaire exempt de violence, d'intimidation, de harcèlement et de discrimination afin de permettre la pleine participation de quiconque souhaite s'investir dans notre mission.

L'association Solidarité Suisse Guinée (SSG) s'efforce ainsi de créer et de maintenir un environnement de travail dans lequel les personnes sont traitées avec dignité, décence et respect. Un environnement caractérisé par la confiance mutuelle et l'absence d'intimidation, d'oppression et d'exploitation ; dans lequel toute discrimination ou harcèlement contre les membres du personnel, les bénévoles ou partenaires de l'association, ne sera toléré.

Par l'application de cette politique et par l'éducation de ses membres, l'Association Solidarité Suisse Guinée cherchera à prévenir, corriger et discipliner les comportements qui enfreignent cette politique.

Ainsi, nous nous engageons à fournir un environnement inclusif et accueillant pour tous les membres de notre personnel, bénéficiaires, bénévoles, sous-traitants, fournisseurs et associés.

Discrimination

La discrimination est toute action ou attitude négative dirigée vers quelqu'un en raison de caractéristiques protégées, telles que la race et le genre. Les autres caractéristiques protégées sont :

- Âge
- Religion
- Ethnicité / nationalité
- Handicap physique ou mental / antécédents médicaux
- Situation matrimoniale
- Grossesse / maternité / paternité
- Identité de genre / orientation sexuelle
- Opinion
- Classe sociale

En conformité avec les lois et règlements en vigueur, dans l'ensemble de ses activités, l'association Solidarité Suisse Guinée (SSG) condamne toute forme de discrimination sur la base de la race, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, l'ethnie, l'état physique ou mental et le statut matrimonial et toute autre caractéristiques protégée.

L'association SSG étant respectueuse des principes d'égalité de chances en emploi, nous nous engageons à fournir un environnement inclusif et accueillant pour tous les membres de notre association, les bénéficiaires de nos opérations, bénévoles, sous-traitants, fournisseurs et autres partenaires.

Cette politique concerne, mais sans s'y limiter, l'embauche et le licenciement du personnel, la sélection des bénévoles et des fournisseurs, les partenariats et toute autre activité de l'association.

Harcèlement

Harcèlement et l'intimidation comprend un langage ou un comportement abusif, grossier ou menaçant.

Le harcèlement peut prendre diverses formes. Il peut s'agir, mais pas exclusivement, de mots, de signes, de plaisanteries blessantes, de caricatures, de photos, de posters, de plaisanteries ou de propos offensants ou nuisibles adressés par le biais de farces, d'intimidations, d'agressions ou de contacts physiques, ou de violence.

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est considéré comme une conduite indésirable de nature sexuelle qui est suffisamment persistante ou offensante pour interférer avec les performances professionnelles du destinataire ou créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel englobe un large éventail de comportements. Les exemples d'inconduite comprennent, sans toutefois s'y limiter, les actions suivantes :

- Les agressions physiques ou tentatives de commettre une agression de nature sexuelle. Cette conduite physique peut inclure toucher, pincer, tapoter, saisir, frotter ou pousser le corps d'un autre membre de l'équipe.
- Avances sexuelles importunes, propositions ou autres commentaires sexuels, tels que des gestes, bruits, remarques, blagues ou commentaires à caractère sexuel sur la sexualité ou l'expérience sexuelle d'une personne.
- Le traitement préférentiel ou promesses de traitement préférentiel à un membre de l'association pour s'être soumis à un comportement sexuel, y compris solliciter ou tenter de solliciter un membre de l'association pour qu'il se livre à une activité sexuelle pour compensation ou récompense.
- Soumettre, ou menacer de soumettre un membre de l'association à une attention ou une conduite sexuelle indésirable ou rendre intentionnellement l'exécution du rôle du membre plus difficile en raison du sexe de ce membre.
- Création d'affichages, de communications ou de publications contenant du contenu à caractère sexuellement offensant.
- Des gens délibérément trompeurs, comme se référer systématiquement à quelqu'un comme « il » après des demandes répétées d'utiliser « elle » ou vice versa.

Le harcèlement n'est pas forcément de nature sexuelle. Il peut prendre également la forme d'une activité verbale comportant des propos désobligeants, non adressés directement à la personne ciblée mais proférés à portée de voix. Un autre type de comportement interdit consiste à exercer des représailles à l'égard d'un employé qui aurait exposé ou déposé une plainte pour harcèlement.

Intimidation / violence au travail

Les combats, l'intimidation, la coercition ou l'utilisation de mots abusifs ou menaçants dirigés vers, à propos ou contre un collègue, un bénéficiaire, un fournisseur, un contributeur ou toute autre personne sont interdits. Aucune personne employée par ne doit commettre ou menacer de commettre un acte de violence ou discuter de la commission de telles infractions, même en plaisantant.

L'association SSG ne tolère pas les actes de violence ni les menaces de violence.

Portée

La présente politique s'applique à tous les membres, bénévoles et partenaires de l'Association Solidarité Suisse Guinée (SSG). Tous les membres de l'association, quel que soit leur poste, sont couverts et doivent se conformer à cette politique.

Elle s'applique à tous les comportements qui ont un lien quelconque avec les activités de l'association, y compris pendant les réunions tenues à l'extérieur de nos travaux, séances de sensibilisation/formations et les déplacements professionnels.

Responsabilité

Les membres de l'association, notamment les responsables de l'association, ont la responsabilité de maintenir le milieu de travail libre de tout type de harcèlement. Tout employé qui aurait eu connaissance d'un incident en matière de harcèlement, soit comme témoin, soit par ouï-dire ou pour en avoir été victime lui-même, est fortement encouragé à en faire rapport.

Plainte et sanction

Toute discrimination et harcèlement sur quelque base que ce soit est spécifiquement interdit.

Le harcèlement sexuel est considéré comme une forme d'inconduite et des sanctions seront appliquées contre les personnes se livrant au harcèlement sexuel et contre le personnel de supervision et de direction qui permet sciemment à un tel comportement de se poursuivre.

Des mesures disciplinaires appropriées seront prises contre tout employé qui enfreint cette politique. En fonction de la gravité de l'infraction, les mesures disciplinaires peuvent inclure une réprimande verbale ou écrite, une suspension, une radiation de l'association et/ou de résiliation de contrats, de convention de partenariats ou tout autre relation avec l'association.

Tout individu qui croit avoir été victime de discrimination et de harcèlement devra se plaindre par écrit au près du comité exécutif de l'association SSG auprès du comité exécutif de l'association. Aucune représailles ne se fera à l'encontre d'une personne ayant déposé une plainte pour discrimination ou harcèlement, ou aura témoigné ou assisté d'une quelque manière que ce soit une enquête sur des faits de discrimination/harcèlement.

Représailles

Toute mesure de représailles contre une personne qui se plaint de harcèlement sexuel ou qui témoigne ou assiste dans une procédure en vertu de la loi est illégale.